



# Bacheloroppgave

**VPL05 Vernepleie**

**Årsaker til, og forebygging av, vold som utføres av personer med psykisk utviklingshemning mot tjenesteytere**

**Violence committed by persons with intellectual diasabilities against employees: Causes and prevention.**

**Hallan, Rikke Schwabe**

**Totalt antall sider inkludert forsiden: 42**

**Molde, 19.05.2016**

## Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

|  |   |                                     |
|--|---|-------------------------------------|
| Du/ dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6: |   |                                     |
| 1.   | Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.   | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2.   | Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none"><li>• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.</li><li>• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.</li><li>• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.</li></ul> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3.   | Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. <a href="#">Universitets- og høgskoleloven</a> §§4-7 og 4-8 og <a href="#">Forskrift om eksamen</a> §§14 og 15.  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4.   | Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se <a href="#">Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver</a>  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5.   | Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens <a href="#">retningslinjer for behandling av saker om fusk</a>  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 6.   | Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av <a href="#">kilder og referanser på biblioteket sine nettsider</a>   | <input checked="" type="checkbox"/> |

# Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Karl Yngvar Dale

## Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

☒ ja ☐ nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

☐ ja ☒ nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

☐ ja ☐ nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

☐ ja ☒ nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 11.05.16

Antall ord i oppgaven: 10 611

## Forord

– Det var en kjempespennende jobb og en utrolig utfordring. Jeg hadde gledet meg til dette lenge, smiler Julia.

Men gleden ble raskt byttet ut med frykt. En morgen jobbet Julia med en språkoppgave sammen med en av beboerne. De satt på hver sin side av kjøkkenbordet. Mannen var ikke helt fornøyd, og plutselig får hun et knyttneveslag i hodet.

– Mens jeg prøvde å roe ham ned, fikk en annen beboer et sinneutbrudd. Så da satt jeg der og holdt fast den ene, mens den andre klorte meg i ansiktet.

En annen gang var hun og en kollega i gang med å kle på en beboer fordi de skulle ut å gå en tur da en av skolissene hans røyk.

**– Da ble han rasende og sparket meg kraftig. Også kollegaen min ble slått. Jeg fikk hevelser og blåmerker, men måtte fullføre resten av arbeidsdagen** (Emilie C. H. Saksæther 2014).

Tatt fra NRK intervju «Når jobben gjør deg syk» med Julia S. Espeland.

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| <b>1.0</b> | <b>Innledning .....</b>                                       | <b>1</b>  |
| 1.1        | Oppgavens disposisjon .....                                   | 1         |
| <b>2.0</b> | <b>Problemstillinger .....</b>                                | <b>3</b>  |
| 2.1        | For forståelse .....  | 3         |
| <b>3.0</b> | <b>Metode .....</b>   | <b>5</b>  |
| 3.1        | Litteraturstudie og case-presentasjon .....                   | 5         |
| 3.2        | Litteratursøk .....   | 5         |
| <b>4.0</b> | <b>Presentasjon av litteraturfunn .....</b>                   | <b>7</b>  |
| 4.1        | Definisjoner av fysisk vold.....                              | 7         |
| 4.2        | Vold i offentlig sektor .....                                 | 8         |
| 4.3        | Statistikk .....  | 8         |
| 4.4        | Lovverk knyttet til arbeidsrelatert vold .....                | 10        |
| 4.5        | Psykisk utviklingshemning .....                               | 10        |
| 4.6        | Årsaksforhold til fysisk vold .....                           | 11        |
| 4.6.1      | Læringsteori .....  | 13        |
| 4.6.2      | Konflikter .....  | 14        |
| 4.7        | Forebygging av vold.....                                      | 16        |
| 4.8        | Forebygging av vold hos mennesker med utviklingshemning ..... | 17        |
| <b>5.0</b> | <b>Presentasjon av case.....</b>                              | <b>20</b> |
| <b>6.0</b> | <b>Diskusjon.....</b>   | <b>22</b> |
| 6.1        | Årsaksforhold til fysisk vold .....                           | 22        |
| 6.1.1      | Makt og avmakt.....   | 22        |
| 6.1.2      | Rammebetingelser .....  | 24        |
| 6.2        | Forebygging av arbeidsrelatert fysisk vold .....              | 25        |
| 6.2.1      | Kartlegging, vurdering av risiko og tiltak .....              | 25        |
| 6.2.2      | Konflikthåndtering .....                                      | 26        |
| 6.2.3      | Kompetanse.....   | 27        |
| 6.2.4      | Brukermedvirkning og selvbestemmelse .....                    | 28        |
| <b>7.0</b> | <b>Avslutning .....</b>                                       | <b>30</b> |
| 7.1        | Konklusjon .....  | 30        |
| 7.2        | Refleksjoner.....   | 32        |
| <b>8.0</b> | <b>Litteraturliste.....</b>                                   | <b>35</b> |

## **1.0 Innledning**

I dagens samfunn har det blitt større fokus på tjenesteytere som utsettes for vold og trusler. Ifølge Arbeidstilsynet (2009) viser forskning at stadig flere tjenesteytere i Norge utsettes for vold, trusler og aggresjon i forbindelse med arbeid, der levekårsundersøkelser viser at mellom fem og seks prosent av ansatte utsettes for vold eller trusler minst en gang i måneden (Svalund 2009).

Temaet for oppgaven er «Årsaker til, og forebygging av, vold som utføres av personer med psykisk utviklingshemning mot tjenesteytere». Bakgrunn for valg av tema er blant annet å sette fokus på arbeidsrelatert vold, og at dette faktisk er reelt for mange tjenesteyteres arbeidsdag. Temaet er også valgt på bakgrunn av ulike media oppslag som har gjort sterke inntrykk på meg, der fysisk vold har ført til fatale konsekvenser, for eksempel drap. Som regel leser man om krisetilfeller og der det virkelig har gått galt for enten tjenesteyter eller tjenestemottaker. Vi kan også stadig lese om hvordan disse situasjonene kunne vært unngått, hvis man hadde vært bedre forberedt eller om man hadde brukt ulike forebyggingsmetoder.

I arbeidsmiljøloven § 4-3, står det at arbeidstakere skal så langt som mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (Arbeids- og sosialdepartementet 2005).

Målsettingen med oppgaven er å analysere og undersøke hva som medvirker enkelte tjenestemottakere utøver fysisk vold mot tjenesteytere i offentlig sektor. Jeg ønsker også å undersøke hva forskning og forskjellige teoretikere mener kan være forebyggende tiltak for å redusere eller unngå at enkelte tjenestemottakere utøver fysisk vold mot tjenesteytere, samtidig vil jeg også undersøke hva som kan være årsaksforhold til utøvelse av fysisk vold. For å belyse dette har jeg sammen med forskning og teori brukt en anonymisert case som grunnlag for diskusjon, for og sette teori opp mot praksis. Denne casen blir presentert senere, og er hentet fra egen arbeidserfaring.

### **1.1 Oppgavens disposisjon**

I det følgende vil problemstillingene presenteres og det vil gjøres rede for mer konkret hva som skal undersøkes og analyseres. Videre vil det redegjøres for egen forforståelse med

henblikk på valg av tema og problemstillinger. I Metodedelen forklares det hvilke metoder som er brukt for å søke og finne data og dokumentasjon som blir brukt i oppgaven.

Hoveddelen i oppgaven består av presentasjon av litteraturfunn, case og diskusjon. I presentasjon av litteraturfunn er det teori som belyser og forklarer hva fysisk vold er. Det blir presentert lovverk og statistiker som viser til hvilke utfordringer som faktisk ligger i arbeid med tjenestemottakere som utøver fysisk vold. Videre vil casen presenteres, der det fortelles om Pål og om Påls atferd ovenfor tjenesteytere. I diskusjon er det mer dyptgående teori som kan gi forskjellige svar på problemstillingene, her er det hentet en del teori fra Per Isdal (2000) «Meningen med Volden». Gjennom diskusjonen settes teori og casen opp mot hverandre, på denne måten blir problemstillingene for oppgaven besvart ved bruk av eksempler og teori.

Etter diskusjon, avsluttes oppgaven med egne konklusjoner og refleksjoner om oppgavens tema. I konklusjonene kommer jeg med mine konklusjoner og meninger i forhold til det som allerede er diskutert i oppgaven, mens i refleksjoner kommer jeg med ulike synspunkt og synsinger rundt oppgavens innhold.

## **2.0 Problemstillinger**

Problemstillingene for oppgaven er «*Hva kan være årsaksforholdene til at enkelte personer med psykisk utviklingshemning tyr til fysisk vold?*». og «*Hvordan kan vi forebygge arbeidsrelatert fysisk vold?*».

Problemstillingene retter seg mot tjenestemottakere med psykisk utviklingshemning som utøver fysisk vold mot tjenesteytere. Det er avgrenset til fysisk vold da vold kan komme til uttrykk på flere forskjellige måter, for eksempel gjennom psykisk vold, materiell vold eller seksuell vold. Det er valgt å fokusere på forebygging og årsaksforhold, da dette kanskje kan hjelpe til å begrense eller redusere arbeidsrelatert fysisk vold, eller det kan føre til mindre alvorlige konsekvenser.

Jeg synes det er interessant å kunne se om forebygging av og årsaksforhold til fysisk vold har sammenheng eller ikke, og det er interessant å kunne forske på hva som er meningen med volden, og hvordan tjenesteytere kan være i forkant av tjenestemottakere som utøver fysisk vold.

Avgrensinger til tema blir altså årsaksforhold og forebygging, rettet mot mennesker med psykisk utviklingshemning som utøver fysisk vold mot tjenesteytere i offentlig sektor.

### **2.1 Forforståelse**

I forhold til tema «Årsaker til, og forebygging av, vold som utføres av personer med psykisk utviklingshemning mot tjenesteytere», har jeg ulike forforståelser. Jeg jobber i bolig der det til tider kan oppstå situasjoner som fører til fysisk angrep på tjenesteytere. Dette er en bolig for personer med psykisk utviklingshemning. Min forforståelse bygger på at tjenestemottakere utøver vold på grunn av frustrasjon, triggering, at vedkommende føler seg utilpass eller forsøk på å formidle noe for eksempel ubehag, smerte eller unngåelse av krav og grensesetting.

I oppgaven ligger det mye fra egen forforståelse, nettopp fordi det er valgt å bruke case som er hentet fra egen praksis erfaring. Jeg har selv som tjenesteyter blitt utsatt for fysisk vold som ble utført av en tjenestemottaker med psykisk utviklingshemning, og jeg har flere ganger vært vitne til at en av mine medarbeidere blitt utsatt for det samme. Jeg har



reflektert over hva som kan være årsaksforholdene til at enkelte tjenestemottakere har forskjellige voldshandlinger, og ofte undrer jeg om hvordan man kan forhindre at noen utsettes for vold på arbeidsplassen sin.

Jeg tror at grunnen til at jeg har valget om å skrive om fysisk vold, er fordi det er nettopp dette jeg selv har kjent på kroppen, og fordi det er dette jeg har kjentskap til. Jeg har sett hvor sterke reaksjoner enkelte medarbeidere kan vise i etterkant av utsettelse for fysisk vold, så det å kunne forske på forebygging av og årsaksforhold til fysisk vold, ser jeg på som nyttig kunnskap i mitt arbeid og som fremtidig vernepleier.

### **3.0 Metode**

«Metode er redskapet vårt i møte med noe vi vil undersøke» (Dalland 2000, 71). Metoden vi benytter oss av hjelper oss til innsamling av data og dokumentasjon, som vi ønsker å bruke i undersøkelsen vår (Dalland 2000).

#### ***3.1 Litteraturstudie og case-presentasjon***

I forhold til problemstillingene er det valgt å bruke litteraturstudie og case fra egen praksis som metode for oppgaven. Tanken med litteraturstudie er å finne teorier og arbeidsverktøy om forebyggende arbeid mot fysisk vold på arbeidsplassen og årsaksforhold til fysisk vold, dette for å sette sammen, sammenligne, diskutere og drøfte de ulike teoriene som allerede finnes. Med litteraturstudie bruker man allerede eksisterende teori og forskning av tema. Tanken med litteraturstudie er å bruke eksisterende teori og forskning til diskusjon. Teoriene vil være grunnlag for å forsøke å forstå problematikken i casen.

Litteraturstudie er en kvalitativ metode, der man innhenter data ved bruk av observasjon, tekster eller samtaler i ulike former (Linde og Norlund 2013). «Data samles for å skaffe seg innsikt via konkret informasjon som kan danne grunnlag for videre faglig arbeid» (Linde og Norlund 2013, 113). Helgesen (2011) mener at forskning som går grundig inn i en problemstilling og som søker dypere mening eller kvalitet i utsagn, er kvalitativ forskning.

En case er en skildring av en eller flere personer eller en situasjon. Casen som brukes i denne oppgaven er hentet fra egen praksis. Ved bruk av case er det helt umulig å få med alle elementene og hvordan personen(e) i casen er, den ville i så fall tatt store deler av oppgaven. Det er derfor valgt å ha en generell case som kort forklarer problematikken og som viser et lite bilde av hvordan hovedpersonen i casen er. I og med at casen er hentet fra egen praksis er den anonymiser, der det blir brukt fiktivt navn på personen.

#### ***3.2 Litteratursøk***

For å finne relevant teori og forskning er det blant annet benyttet søkemotorene Google og Oria. Jeg har funnet ulike publikasjoner fra arbeidstilsynet og artikler som omhandler temaet for oppgaven. I søkemotoren Oria søkte jeg med forskjellige søkeord, der fysisk vold ga 141 treff, fysisk vold og utviklingshemning ga 2 treff, utviklingshemning og vold

5 treff, og vold ga 2799 treff. Da jeg søkte med ordet vold, måtte jeg begrense søket til bøker og artikler, samt publikasjon fra år 2000 til 2016 med emne vold, dette ga 79 treff, der jeg fant artikkelen «Vold og trusler om vold i offentlig sektor» av Svalund (2009), og boken «Miljøterapeutisk praksis i forebygging av vold» av Lillevik og Øien (2012), denne boken spurte jeg etter på bokhandelen på Høgskolen i Molde, og ble anbefalt Lillevik og Øien (2014) «miljøterapeutisk arbeid i møte med vold og aggresjon».

I søkemotoren Google søkte jeg først på forebygging av vold, dette ga 248 000 resultater, der det første treffet var artikkelen «Vold og trusler på arbeidsplassen» publisert av Arbeidstilsynet. I og med at dette ga mange treff og det tilsynelatende så ut til å være mye som ikke var relevant eller interessant, søkte jeg på vold og trusler på arbeidsplassen der dette ga 85 700 resultater. På dette søket fant jeg aftenpostens artikkel «Norge på europatoppen i vold på arbeidsplassen» og Fafo- rapport 2009:30 «Vold og trusler om vold i offentlig sektor» av Svalund (2009).

En annen metode jeg har brukt som litteratursøk er og sett over referanser og kilder som er brukt i pensumbøker. I Boken «Miljøterapeutisk arbeid i møte med vold og aggresjon» skrevet av Lillevik og Øien (2014), fant jeg flere referanser og kilder som er brukt i oppgaven. For eksempel Isdal (2000) «Meningen med volden» og Vatne (2006) «Korrigere og anerkjenne. Relasjonens betydning i miljøterapi». I medstudentveiledning fikk jeg anbefalt pensumboken «Utfordrende atferd og utviklingshemning, Atferdsanalytisk forståelse og behandling» av Holden (2009). Alle de nevnte bøkene og artiklene er bruk i besvarelsen.

## 4.0 Presentasjon av litteraturfunn

### 4.1 *Definisjoner av fysisk vold*

Innen litteratur og forskning brukes ulike begrep om fysisk vold. For eksempel vil enkelte teoretikere bruke begrepene uønsket atferd eller utfordrende atferd som erstatter vold, dette er ofte i sammenheng med personer med psykisk utviklingshemning som slår, sparker, lugger eller biter. Noen teoretikere vil kanskje også bruke begrepet problematferd. Andre begreper som kan forstås som erstatter av ordet vold er aggressiv atferd. I denne oppgaven og ved bruk av ulike teori vil jeg bruke begrepene vold og fysisk vold, om personer som slår, sparker, lugger, biter, dytter og klyper.

Ifølge Isdal (2000) er fysisk vold enhver form for fysisk makt, der man gjennom smerte, skader, skremmer og krenker et annet menneske til å slutte med en handling eller gjør noe mot sin vilje. Fysisk vold er i utgangspunktet et vidt spekter av handlinger, der fysisk vold betraktes fra å dytte, slå, sparke, klype, holde i, og opp til det å drepe noen (ibid). Lillevik og Øien (2014) definerer fysisk vold som direkte fysisk makt mot et annet individ, der den fysiske makten kan skje ved at man klorer, spytter, biter, slår, sparker, legger ned i bakken, holder fast eller bruk av slag, stikk eller skytevåpen. De mener også at fysisk vold er lett synlig, og at mange mennesker har den samme oppfatningen om hva som er fysisk vold, og at fysisk vold kan forårsake både psykiske og fysiske skader på den voldsutsatte (ibid).

Direktoratet for Arbeidstilsyn (2009) hevder at det er viktig for virksomheten å ha en felles definisjon på hva vold er, slik at definisjonen fanger opp de belastningene arbeidstakeren utsettes for. En av definisjonene kan være at vold er hendelser hvor arbeidstakeren blir utskjelt, utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, som innebærer trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære. Fysisk vold sees primært som å skade legeme, og psykisk skade kan oppstå som følge av fysisk vold. En annen definisjon er at vold er enhver fysisk eller psykisk skade på en person, vold kan også være skadeverk på inventar og bygning (ibid).

Anderson og Bushman (2002) mener at vold og aggresjon henger nøye sammen, og de definerer aggresjon som en atferd der man bevisst går inn for å skade, mens vold defineres som hensikt med å utøve ekstrem skade. Ekstrem skade kan for eksempel være overgrep eller drap (McDonnell 2013). McDonnell (2013) poengterer at det viktigst i definisjonen av

vold er at både klienter og forskere har samme oppfatning, fordi definisjonen kan være med å avgjøre hvordan vi reagerer på volden.

## **4.2 Vold i offentlig sektor**

Aftenposten (2013) skriver i en artikkel at «Norge er på europatoppen i vold på arbeidsplassen», de viser til at 3,7 prosent av norske arbeidstakere oppgir at de har blitt utsatt for fysisk vold det siste året, der det er arbeidstakere innen helse- og omsorg som rammes hardest. I forhold til trusler på arbeidsplassen er det rundt 7,8 prosent nordmenn som har blitt utsatt for dette det siste året (Vedeler og Østli 2013). Parent-Thirion, Maias, Hurley og Vermaylen (2007) har i en europeisk undersøkelse av aggresjon og vold på arbeidsplassen anslått at 1 av 20 ansatte har opplevd vold i arbeidstiden, der tallene var høyest i Frankrike, Nederland, Storbritannia og Irland (Macdonnell 2013).

Arbeidstilsynet (2016) skriver i sin artikkel Kompass Tema nr.1 *Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv, - En oversikt basert på hendelser meldt til arbeidstilsynet*, at det er økende risiko for vold og trusler i norsk arbeidsliv, der det er registrert en økning i antall innmeldte skader som følge av arbeidsrelatert vold, i perioden 2011-2014. I levekårsundersøkelser kommer det fram at mellom fem og seks prosent ansatte utsettes for vold eller trusler minst en gang i måneden, dette gjelder for tjenesteytende næring. En rapport viser også at kvinner er mer utsatt enn menn, noe som kanskje kommer av at det er flere kvinnelige ansatte i disse bransjene (ibid).

Arbeidstilsynet (2009) viser til at det fremgår at de mest utsatte bransjene er a) **Helse- og sosial**, for eksempel sykehus, psykiatri, sosiale tjenester, barnevern eller hjemmebaserte tjenester.

b) **Offentlig administrasjon**, som politi, trygdetjenester eller kriminalomsorgen

c) **Skole**, undervisning d) **Hotell og restaurant** og e) **Transport**, for eksempel taxi, buss, trikk eller tog (Direktoratet for arbeidstilsyn 2009).

## **4.3 Statistikk**

I forbindelse med rapporten «Vold og trusler om vold i offentlig sektor» av Fafo, som ble publisert i 2009, ble det gjennomført en kvantitativ spørreundersøkelse blant ca. 2000

medlemmer i Fagforbundet og Fellesorganisasjonen, der det er arbeidstakere i offentlig sektor for tjenester for psykisk utviklingshemmede, arbeidere ved barnevernskontor og i barnevernsinstitusjoner. I rapporten informerer Svalund (2009) at det ble undersøkt om arbeidsplassen hadde gjennomført kartlegging av voldsproblematikken, og om organisasjonen hadde utarbeidet konkrete handlingsplaner for å redusere vold på arbeidsplassen. Undersøkelsen viste at, 27 prosent av arbeidstakerne ikke viste om det hadde blitt gjennomført kartlegging av vold på arbeidsplassen, og 29 prosent oppga at kartleggingen var gjennomført, og 44 prosent svarte at kartleggingen ikke hadde blitt gjennomført.

Videre i undersøkelsen, la de vekt på opplæring der 58 prosent av arbeidstakerne svarte i undersøkelsen at de hadde fått opplæring i å forebygge eller håndtere voldelige eller truende personer og situasjoner. 24 prosent av deltakerne svarte at de ikke hadde fått noe opplæring eller at de savnet denne type opplæring. 53 prosent som ikke hadde blitt utsatt for vold eller trusler om vold, men sett medarbeidere som har blitt utsatt, mener de har fått opplæring i forebygging og håndtering av vold. 69 prosent som selv har blitt utsatt for vold eller trusler oppgir at de har fått opplæring. I undersøkelsen kom det fram at en av fem opplever enkelte medarbeidere som utrygge, mens 15 prosent mener det er vanskelig å få tid til å diskutere tematikken blant medarbeidere (Svalund 2009).

I henhold til håndtering ble det spurt om hvordan vold og trusler håndteres i etterkant av hendelsene. Der svarte 63 prosent av arbeidstakeren at det var retningslinjer å følge dersom noen hadde blitt utsatt for vold eller trusler om vold. I spørsmål om retningslinjene har blitt fulgt svarte 84 prosent at retningslinjene hadde blitt fulgt, 5 prosent svarte at de ikke hadde blitt fulgt, og 23 prosent svarte at de ikke viste om retningslinjene hadde blitt fulgt (Svalund 2009).

I undersøkelsen viste det seg også at 28 prosent av de som hadde opplevd vold de siste 12 månedene kunne fortelle at de mistrives i jobbsituasjon på grunn av hendelsen(e). 13 prosent oppga at de føler seg ille til mote eller nedfor på grunn av voldshendelser på arbeidsplassen, 22 prosent forteller at de er redde for å bli utsatt for vold på arbeidsplassen sin, og 13 prosent som har blitt utsatt for vold på arbeidsplassen ønsker å slutte i jobben på grunn av det de har opplevd (Svalund 2009).

Undersøkelsen viser at 21 prosent som har blitt utsatt for vold eller trusler om vold i ettertid fikk fysiske plager og 14 prosent hadde opplevd psykiske plager. 8 prosent av arbeidstakerne som hadde vært utsatt for vold på arbeidsplassen hadde vært sykmeldt på grunn av opplevelsene og 3 prosent opplevde at familien deres var blitt utrygge (Svalund 2009).

#### **4.4 Lovverk knyttet til arbeidsrelatert vold**

Arbeidsmiljøloven skal etter § 1-1 sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmede og meningsfylt arbeidssituasjon, og gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. I § 4-3, ledd 3 og 4, står det skrevet at

- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden,
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (Arbeids- og sosialdepartementet 2005).

I forhold til arbeid med personer med psykisk utviklingshemning, finnes det et eget lovverk som omhandler bruk av tvang og makt, Helse- og omsorgstjenesteloven kapittel 9 «rettsikkerhet ved bruk av tvang og makt ovenfor enkelte personer med psykisk utviklingshemning». Dette lovverket kan være medvirkende i forhold til hvordan tjenesteytere håndterer tjenestemottakere som utøver fysisk vold mot tjenesteytere. I lovverket står det i § 9-1 at reglene i dette kapitlet er å hindre at personer med psykisk utviklingshemning utsetter seg selv eller andre for vesentlig skade og forebygge og begrense bruk av tvang og makt. I § 9-4 *Krav til forebygging*, plikter kommunen å legge til rette for minst mulig bruk av tvang og makt, og kommunen plikter å gi nødvendig opplæring, herunder faglig veiledning og oppfølging etter gjennomføring av tiltak etter kapittel 9 (Helse- og omsorgsdepartementet 2011).

#### **4.5 Psykisk utviklingshemning**

Psykisk utviklingshemning innebærer at en person har forsinket utvikling og at læring skjer saktere. Personer med utviklingshemning ligger som regel ikke på samme utviklingsnivå som andre på samme alder, og dette innebærer at de ikke har oppnådd ferdigheter og kunnskaper på lik linje som jevnaldrende (Holden 2009). I ICD-10 står det at psykisk utviklingshemning er forsinket eller mangelfull utvikling av evner og

funksjonsnivå, der ferdigheter som manifester seg i utviklingsperioden er spesielle kjennetegn. Det finnes ulike grader av psykisk utviklingshemning, der vi finner lett, moderat, alvorlig og dyp (World Health Organization). Det er viktig å presisere at personer med utviklingshemning er svært ulike personer, og at vold eller utagerende atferd ikke må knyttes til diagnosen (Lillevik og Øien 2014).

#### **4.6 Årsaksforhold til fysisk vold**

«Hensikten med vold er vanligvis ikke å skade, men snarere å oppnå egen dominans eller andres underkastelse. Derfor utøves det vanligvis bare nok vold til å oppnå det man vil» (Isdal 2000, 95). Isdal (2000) hevder at det er sammenheng mellom maktforskjell og vold, og der det er store gap mellom makten i samfunnet, systemet eller i relasjonen vil det også være mer vold. I rettferdighetsperspektivet kan vi se på volden som en form for opprør eller protester. I situasjoner der det er to parter og den ene tilsynelatende sitter med mer makt, kan den andre parten komme til å yte vold, for å vise protest eller opprør mot den som har mer makt (ibid).

I 1996 gjennomførte AFI en kartleggingsundersøkelse, der enkelte helse- og sosialarbeidere som var medlem i Fellesorganisasjonen deltok i besvarelsen på et spørreskjema. Skjemaet inneholdte blant annet spørsmål om hvorfor de ansatte trodde vold og trusler på arbeidsplassen hadde forekommet. Flere av de som deltok i undersøkelsen hadde svart at vold fra tjenestemottakere kom mest sannsynlig på grunn av sykdom, fysiske og/eller psykiske lidelser, noen trodde også dette kom av grensesetting og tjenesteytere som stilte krav til tjenestemottaker, og andre mente at vold kom til uttrykk på grunn av for dårlig tilrettelagt rammebetingelser, eller mangel på kompetanse blant de ansatte (Svalund 2009). Videre forteller Svalund (2009) at disse påstandene kan blant annet være på grunn av mangel på kompetanse, rammevilkår og på grunn av sykdom og lidelser.

Ifølge Isdal (2000) er det forskjellige måter å forstå vold på. Han trekker frem ulike synspunkt på hvorfor vold forekommer, der han mener vold er hierarkisk, intelligent, effektivt og/eller syklisk. Videre forteller han at uansett hva som er bakgrunn for volden, er det kun den som har utøvd og påført vold som skal stå ansvarlig for volden, og ingen andre.



Isdal (2000) skriver i sin bok "Meningen med volden" at «hvis man fokuserer utelukkende på selve voldshandlingen, vil man oppdage at nær sakt all vold har en form for intelligens» (Isdal 2000, 85). Videre mener Isdal (2000) at handlinger som innebærer planlegging, vurdering av konsekvenser, valg, tilrettelegging og vurderinger av situasjoner, er en måte å forstå at voldshandlinger er intelligent, nettopp fordi volden vurderes før handlingen skjer, bortsett fra den type vold som forbindes med panikkhandlinger, for eksempel ved «liv eller død». Det er ikke tilfeldig hvem som utsettes for volden, i hvilken situasjon volden oppstår eller hva slags vold man utsettes for, på denne måten kan man forså at vold er intelligent. Vold kan også være en hierarkisk handling, der det primært handler om makt. Vold er et middel for å oppnå eller opprettholde avmakt, vold har også vist seg å være et svært effektivt maktmiddel. Grupper som i utgangspunktet er avmektige er ofte mer sårbare for å utvikle voldsfenomener. Vold kan forstås som et verktøy til å opprettholde eller skape maktforskjeller (ibid).

Vold kan også sees på som effektivt. Vold er på flere måter nyttig, siden man ofte oppnår det man ønsker. Noe som opprettholder og fremmer vold, er at vold er effektivt, der man oppnår makt, fordeler, goder, og i enkelte tilfeller sparer man tid. At vold er effektivt er først og fremst i et kortsiktig perspektiv, eller her og nå situasjoner (Isdal 2000).

At vold er syklisk vil si at volden kan forklares ved at «vold avler vold». For eksempel vil personer som har blitt utsatt eller eksponert for vold i større grad utføre voldshandlinger selv. Vi kan for eksempel se for oss ungdommer ved institusjon, der ungdommene blir tøffere mot institusjonens klare grenser, institusjonen vil kanskje svare på denne tøffe atferden ved å bli strengere på grensesetting og tar i bruk tvangsmidler oftere, ungdommene vil igjen trigge tjenesteyterne enda mer og deres atferd vil bli enda tøffere. Dette er altså det vi kaller for voldsspiralen (Isdal 2000).

Woods og Ashley (2007) viser til litteraturstudier som viser at man kan forklare årsaken til vold mot ansatte, ved å rette fokuset på brukerrelaterte variabler, noe som kan føre til at man overser mulige sammenhenger mellom krenkelser utøvd av hjelpere og krenkelser utøvd mot hjelpere. Et ensidig fokus på brukerrelaterte variabler kan altså føre til at man overser rasjonelle årsaker, som for eksempel forholdet mellom tjenesteyter og tjenestemottakers (Skau 2013). I en studie av kvaliteter hos tjenesteyter, som bidrar med å

forebygge vold fra tjenestemottaker, kommer det frem at når tjenesteyter forsøker å forstå meningen med volden og vil brukerens beste, bidrar dette med å forebygge og redusere aggresjon og voldsbruken hos tjenestemottaker (Lillevik og Øien 2010,84: I Skau 2013).

Helgesen (2011) stiller spørsmål til om vold kan være en del av menneskenaturen. Ser man på dyreverden finner vi instinkter som kan føre til vold, for eksempel hvis et dyr føler seg truet vil det enten gå til angrep eller så vil der flykte unna. Biologisk definisjon er at instinkter representerer medfødt handlingsmønstre, som ligger i genene og utløses automatisk av bestemte stimulusmønstre. Et instinkt er noe vi mennesker også er født med, og i enkelte situasjoner vil vi reagere med automatikk. Det at vold kan forklares biologisk blir i dag dekket av teori som sier at hjernen vår er for kompleks til at det er mulig å trekke sammenhenger mellom primitive biologiske mekanismer og atferd (Ibid).

#### **4.6.1 Læringsteori**

Ifølge Lillevik og Øien (2014) kan vi gjennom læringspsykologien se hvilken respons som umiddelbart oppstår etter voldshandlingen er viktige faktorer for å kunne se hva som opprettholder atferden. I læringsteorien fra Horne og Øyen (2005) kan vi lese om at hver gang vi utfører en atferd og atferden har en konsekvens, lærer vi noe. Læring kan defineres som varig endring av atferd som et resultat av erfaringer. Lærer vi at hver gang vi spør en fremmed om veibeskrivelse, er det større sannsynlighet for at neste gang vi lur på hvor vi skal gå, spør vi en fremmed om veibeskrivelsen, nettopp fordi tidligere erfaringer har vist at vi da får svar på noe vi ønsker (ibid).

I læringsteorien og adferdsanalyse kan vi lese om positiv og negativ forsterkning, samt positiv og negativ svekking. Ved positiv forsterkning vil en handling som produserer en stimulus, føre til at atferden sannsynligvis vil forekomme igjen. En negativ forsterker er når man avslutter en stimulus, slik at atferden sannsynligvis vil forekomme igjen. Når en handling produserer en stimulus, og det blir mindre sannsynlig at atferden gjentas, kaller vi det for positiv svekking. Når en handling fører til at en stimulus tas bort eller forsvinner, og det blir mindre sannsynlig at atferden gjentas, kaller vi dette for negativ svekking. Både positiv og negativ svekking fører til at atferden reduseres (Horne og Øyen 2005).

Helgesen (2011) sier at hvorvidt en person handler aggressivt avhenger av flere variabler. Personen sin kognitive fortolkningsevner og hvilke konsekvenser volden har fått er noen av variablene. Vold og aggresjon kan betraktes som lært atferd, der læring har ført at vold fører til et gode eller der man har læringsmodeller som viser hvordan volden utøves.

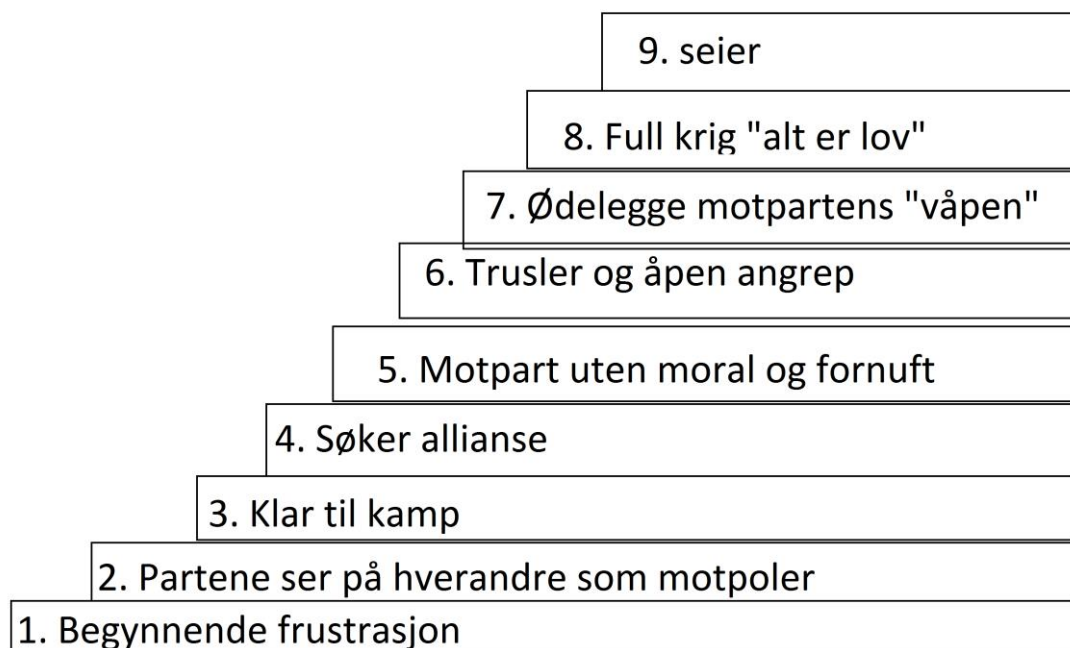
I tilfeller der tjenestemottaker reagerer på krav, kan man ta i bruk instrukskontroll. Dette innebærer at enkelte handlinger tjenestemottaker allerede har i sitt repertoar blir forsterket. Dette handler altså om samarbeidstrening, der tjenesteyter og tjenestemottaker utfører ulike treninger som omhandler samarbeid, for eksempel kan dette være at tjenesteyter gir en instruks, der tjenestemottaker responderer ved å utføre denne instruksjonen (Horne og Øyen 2008).

Med henblikk på læringsteori kan vi lese om hvordan vi bør forsterke ønsket atferd. Ifølge Horne og Øyen (2008) er det viktig å se etter forklaringer på hvorfor voldsatferd forekommer i situasjoner der tjenestemottaker forsøker å unnsnippe noe. De påpeker at den vanligste årsaken er at det eksisterer utilstrekkelig forsterkningsbetignelser for det tjenestemottakeren skal utføre. For personer med utviklingshemning trenger ikke forsterkere som får oss til å utføre husarbeid, være like effektive. For en person uten utviklingshemning vil kanskje forsterkeren av å gjøre husarbeid være det å få et rent og ryddig hus, mens for en person med utviklingshemning vil dette kanskje ikke være forsterker i seg selv, og personen vil muligens søke etter andre forsterkere for at husarbeid skal bli en lystbetont aktivitet, forsterkeren kan da for eksempel være å få spise en sjokolade etter han/hun er ferdig med husarbeidet (ibid).

#### **4.6.2 Konflikter**

«Konflikter dreier seg om relasjoner som utvikler seg negativt over tid» (Eknes og Løkke 2009, 224). I samhandling med personer som utøver fysisk vold kan enkelte tjenesteytere oppleve dette som svært skremmende, selv om man i enkelte tilfeller kan forstå årsaken til volden. For tjenesteytere handler det mye om å kunne stå i konfliktene som oppstår, men dette avhenger av personlige egenskaper og hvorvidt vi reagerer på konflikter. Når vi står i en konflikt kan vi reagere ved å gå i forsvar, bli redd, sint, heve stemmen, låse seg fast i egen posisjon, markere makt eller man kan reagere ved å trekke seg unna (Lillevik og Øien 2014).

Årsaker til at det i enkelte tilfeller utvikler seg til alvorlige konflikter er komplekse og sammensatt. Eknes og Løkke (2009) viser i sin bok «Utviklingshemning og habilitering, innspill til habiliteringsprosessen» en figur som illustrerer *konfliktstigen*, hentet fra Glasl (1980).



(Figur hentet fra Eknes og Løkke 2009, 224).

På første trinn beskrives at det oppstår begynnende frustrasjon som kan gjøre samarbeidet vanskelig, dette kan dreie seg om at partene har forskjellige mål, syn eller ønsker. På neste trinn ser partene på hverandre som en motpol, dette handler altså om at de har ulike syn og vil mest sannsynligvis argumentere for det de mener er rett. På tredje trinn begynner man å gjøre seg klar til kamp for å kjempe for det man selv tror på. Fjerde trinn i stigen forteller oss at partene søker allianse der de kan få støtte for sine syn, dette for og kanskje kunne stille sterkere i kamp. Femte trinn handler om at man ikke lengre ser motstanderens moral og fornuft og vil muligens kun se motparten som en «som tar feil». På trinn seks forekommer trusler og åpne angrep. På trinn syv forsøker partene og bryte ned den andre, slik at de kan gå ut av konflikten med seier. I åttende trinn i konfliktstigen er det altså bygd seg opp til full krig, på dette nivået vil ikke konflikten være konstruktiv og det handler

mest om å vinne konflikten, uansett hva. I siste og niende trinn er det altså en av partene som har gått ut av konflikten med «seier» (Eknes og Løkke 2009).

I konflikter mellom tjenestemottaker og tjenesteyter, der tjenestemottaker har diagnosen psykisk utviklingshemning vil ikke alltid denne stigen være like tydelig som om det skulle være to parter uten noen diagnoser. For en person med psykisk utviklingshemning kan man gå fra trinn 1. begynnende frustrasjon, for så og plutselig hoppe over til trinn 6. trusler og åpne angrep (Eknes og Løkke 2009).

Det finnes ulike teorier om hvordan man skal håndtere konflikter før konfliktene er kommet så langt at de kan komme til å skade en av partene. Konflikthåndtering handler om å skape toleranse for forskjeller, der vi skaper respekt ovenfor andre mennesker, der man skal ta ansvar for egne reaksjoner og ha en holdning som ikke aksepterer utilbørlig atferd. For den som eventuelt er mekler i en konflikt vil meklerin sette fokus på oppfatninger man har av tjenestemottaker, der meklingen eller rådføringen handler om samhandlingsstrategier (Eknes og Løkke 2009).

#### ***4.7 Forebygging av vold***

Lillevik og Øien (2014) definerer begrepet forebygging «som en betegnelse på tiltak som handler om å fjerne eller begrense noe som ikke er ønsket» (Lillevik og Øien 2014, 48). «Fysisk vold er det mest ytterliggående uttrykket for aggresjon. Dersom vi lykkes med å forebygge vold, er det essensielt at vi forstår voldens funksjon» (Lillevik og Øien 2014, 35).

Arbeidstilsynets publikasjoner presenterer oss for Systematisk, helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) som mener det er fire ulike sider som er nøkkelen til forebygging av vold, aggresjon og trusler ved arbeidsplassen. De mener at det å kartlegge farene, vurdere risiko, utarbeiding av planer og prioritering av tiltak og det å iverksette tiltak er det arbeidstakere må jobbe med, dersom de ønsker å forebygge arbeidsrelatert vold, aggresjon og trusler (Svalund 2009).

I *kartlegging* av farer skal man systematisk samle data om hvor og i hvilke typer arbeidssituasjon tjenesteyterne kan bli utsatt for vold. Når man så skal *vurdere risiko* skal man på bakgrunn av kartleggingen gjøre en vurdering om hvor vidt det er sannsynlig for å

bli utsatt for vold. For og enklere vurdere risiko kan man stille spørsmål som hva kan gå galt? Eller hva kan vi gjøre for å hindre dette? Etter at man har vurdert risiko, skal man altså *utarbeide planer og prioritere tiltak* som skal redusere risikoforholdene, dette med bakgrunn fra hva man fant i kartleggingen og vurderingen av risiko. Planene og tiltakene kan og bør inneholde hvordan man skal forebygge, håndtering av situasjon, oppfølging, dokumentering av hendelser, opplæring og kriseberedskap. En plan og et tiltak skal inneholde hvem som har ansvar for hva, og den skal gjøres kjent for alle tjenesteyterne ved arbeidsplassen. Til slutt skal man *iverksette tiltak*, dette betyr at de nedskrevne planene og tiltakene skal brukes aktivt i arbeidshverdagen, og tjenesteyterne evaluerer om planene og tiltakene har fungert som forebyggende mot vold (Svalund 2009).

Vatne (2012) mener at systematisk kartlegging av forvarsler til at personer kan komme til å utøve vold, vil kunne fungere som en kunnskapbase, der kunnskapen består av hva som er tegn og signaler på at en person kan komme til å bli aggressiv eller voldelig.

Kartleggingen vil blant annet kunne systematisk registrere tjenestemottakers sårbarhetsmønstre, samtidig vil denne kartleggingen være et faglig beredskap som kan skape større forutsigbarhet, både for tjenestemottaker og for tjenesteyter.

#### ***4.8 Forebygging av vold hos mennesker med utviklingshemning***

Holden (2009) forteller om utfordrende atferd hos mennesker med utviklingshemning, der utfordrende atferd blant annet kan være fysisk utagering mot tjenesteytere. Utfordrende atferd kan forstås som vold, men faguttrykket utfordrende atferd blir ofte brukt i stede for vold, når det er snakk om personer med utviklingshemning. Green mfl (2005) argumenterer for at viktige element i organisering og kompetanse når det gjelder forebygging av vold, vil være et eget fagteam som går inn og oppdager og behandler utfordrende atferd, samt at alle i dette teamet må ha relevant kompetanse. Videre er veiledning svært viktig og den skal være ambulant og direkte knyttet til personen det gjelder og bør inneholde praktiske løsninger (Holden 2009). Lillevik og Øien (2014) hevder det er svært viktig at det utvikles felles holdninger blant ansatte, der de har samme grenser og holdninger ovenfor fysisk vold. Dette vil bidra til at et fagteam rundt brukeren enklere kan forebygge fysisk vold, ved å skape oversikt og trygghet blant ansatte, samt at

tiltak som styrker felleskapets holdninger ovenfor volden, vil ha en positiv forebyggende effekt.

Dragsten (2011) henviser i sin masteroppgave «Arbeid med vold og trusler» til Skarpaas og Hetle (1996), som mener det kan være forskjellige årsaker til at tjenestemottakere er fysisk voldelige. Vold kan være en sammenheng mellom tjenestemottakerens opplevelse av urettferdighet og avmakt. Det kan også komme av at tjenestemottakeren ikke forstår, altså at det foreligger manglende kognitive ferdigheter til og forstå tjenesteyters handlinger eller å forstå konsekvenser av egne handlinger.. Andre faktorer som kan påvirke tjenestemottaker til å utøve voldshandlinger er manglende ressurser, for eksempel kan det være mangel på tjenesteytere, noe som kan føre til at tjenestene som gis er preget av stress og manglende tid. Begrensede ressurser, gir stressede personale, som kan føre til dårligere tjenester og som igjen kan føre til mer vold. Den fysiske utformingen av tjenestemottakers leilighet eller oppholdssted kan også være en påvirkende faktor (Dragsten 2011).

I forebyggende tenkning må vi tenke over flere forskjellige element som kan være årsaken til at fysisk vold oppstår. Lillevik og Øien (2014) argumenterer for at det fysiske miljøet rundt tjenestemottakeren kan ha ulike innvirkninger på forskjellige atferder. For eksempel kan temperatur påvirke frustrasjonstoleransen, utilstrekkelig ventilasjon kan skape hodepine, tretthet, allergi eller det kan føre til konsentrasjonsproblemer, videre kan støy og dårlig akustiske forhold påvirke sinnsstemningen vår. Elementer som kan ha en positiv virkning på sinnsstemningen er store rom der man regulerer avstanden mellom tjenestemottaker og tjenesteyter, mye dagslys kan gi oversikt og velvære, og farger som oppleves harmoniske vil kunne virke positivt inn på hvordan vi har det (ibid).

Ellingsen, Jacobsen og Nicolaysen (2002) påpeker at personer med psykisk utviklingshemning har en helt annen toleranse og intimsone enn personer uten denne diagnosen, og at i enkelte situasjoner kan tjenesteyterne feiltolke signalene tjenestemottakeren gir, og vi kan da komme til skade for å bryte tjenestemottakers intimsone, noe som kan føre til at tjenestemottaker føler seg misforstått og for å unnslipe situasjonen kan fysisk vold bli et alternativ. En forebyggende og effektiv måte å skape en trygg tilnærming er å la tjenestemottakeren selv regulere avstanden mellom seg og tjenesteyter (Ellingsen, Jacobsen og Nicolaysen 2002).

Horne og Øyen (2008) hevder at mange tilfeller av vold kan vi tolke atferden som en måte å unngå eller unnslippe situasjoner. Å la personen selv velge aktiviteter eller hvordan man skal gå frem i en bestemt situasjon kan minske risikoen for at vold forekommer.

Alternativer til endring kan være å la tjenestemottaker velge aktiviteter, fjerne oppgaver, forandre rutiner eller endre dagtavlen hvis tjenestemottakeren benytter seg av det.



## 5.0 Presentasjon av case

Pål er 23 år gammel og bor i egen leilighet i et bofelleskap for personer med psykisk utviklingshemning. I bofelleskapet er det 3 leiligheter, et fellesareal og en personalbase. I de andre leilighetene bor det en mann på 40 år og en dame på 27 år, de har begge utviklingsforstyrrelser. Pål har diagnosen psykisk utviklingshemning og epilepsi som tilleggdiagnose. Gjennom hverdagen trenger Pål tilrettelegging og veiledning fra de ansatte, dette kan være daglige gjøremål, opprettholdelse av god hygiene og regulering av mat.

Pål har verbalt språk, men det er som regel korte og enkle ord han bruker, slik som ja og nei. Personalet er heller ikke så sikker på om Pål bestandig forstår hva det er han svarer på. For å kommunisere best mulig med Pål, blir det brukt piktogram for å vise til ulike gjøremål og aktiviteter, samt ønsker. Noen av symbolene Pål benytter seg av er å vaske hendene, spise mat, gå tur, hvile på sofaen eller være alene. Piktogrammene brukes også til Pål sin dagtavle. Dagtavlen forteller Pål og tjenesteyterne hva slags aktiviteter som skal gjennomføres og i hvilken rekkefølge dette skal skje i.

Pål har i dag 2:1 bemanning, dette kommer av at Pål har ofte utagerende atferd, rettet mot tjenesteyterne. Pål har i perioder fysisk angrepet tjenesteytere opptil flere ganger per dag. Når Pål angriper tjenesteyterne, er det som oftest slag mot ansiktet eller hodet, men Pål kan også sparke, lugge, bite eller dytte. Pål kan også kaste ulike gjenstander mot tjenesteytere, utføre materielle skader/ ødeleggelse av materielle gjenstander, og han kan kaste spytt eller urin mot andre personer. Det er dokumentert en gang tidligere at Pål har gått til fysisk angrep mot en av de andre tjenestemottakerne ved bofelleskapet, men det er ikke dokumentert flere tilfeller av dette.

Personalgruppen rundt Pål har forsøkt å kartlegge hvorfor Pål tyr til fysisk vold, og hva det er som opprettholder denne atferden. I en oppsummering av en funksjonell analyse, som viser hva som skjedde før og etter fysisk vold, kunne personalet tolke det dit hen at Pål bruker vold for å slippe unna krav fra tjenesteytere, eller når tjenesteyterne satte grenser for hva Pål kan gjøre, som for eksempel spise godteri hver dag eller kun dusje på morgen eller kvelden. Pål kan også enkelte ganger slå tjenesteytere uten at det foreligger grensesetting eller krav.

I personalgruppen rundt Pål har det i den siste tiden vært mye utbytting av personal, der de fleste i personalgruppen har sluttet i sin stilling og begynt å jobbe en annen plass. Det er uvisst hvorfor det er mange som velger å bytte arbeid, men fagleder har en mistanke om at det er mistrivsel på arbeidsplassen, og at enkelte tjenesteytere føler seg utrygge på arbeid. Det blir derfor satt mer fokus på hvordan tjenesteyterne kan jobbe med forbyggende arbeid og forståelse av hvorfor Pål utfører fysisk vold.

## **6.0 Diskusjon**

I diskusjon ser vi nærmere på hvordan vi kan forstå Pål sine voldshandlinger, der det diskuteres hvordan vi kan forebygge arbeidsrelatert fysisk vold, med bakgrunn fra vår forståelse om hva som er meningen med volden. For å kunne forebygge og være i forkant av noe, må vi kanskje først forstå hvorfor de bestemte handlingene forekommer og hva som er årsaken til at handlingene finner sted og hva som opprettholder disse handlingene.

### **6.1 Årsaksforhold til fysisk vold**

#### **6.1.1 Makt og avmakt**

For å forstå hvorfor enkelte tjenestemottakere er fysisk voldelige mot sine tjenesteytere må man kanskje tenke over hvorfor enkelte utøver vold og hva har de å tjene på volden de utøver? Og man bør også sette seg inn i tjenestemottakers perspektiv for å forstå hvorfor vold blir en handling. I Pål sitt tilfelle kan det kanskje handle om nettopp krav og grensesetting. I kravsituasjoner kan det ofte være at tjenesteytere stiller krav til tjenestemottaker, der tjenestemottaker ikke er komfortabel med kravene som stilles. Årsaksforholdene til fysisk vold kan i Pål sin situasjon forstås som opprettholdelse av makt, altså at volden er hierarkisk. Voldshandlingen kan komme av at noen stiller krav, der Pål ikke ønsker å gjennomføre kravet, noe som fører til at Pål føler avmakt. I det Pål fysisk angriper tjenesteyter slipper han å gjennomføre kravene som har blitt stilt til han. På denne måten får Pål tilbake makten, og på kort sikt vil han slippe krav. Skal vi også se på læringsteorien fra Horne og Øyen (2005) kan vi også tenke oss at Pål sine voldshandlinger blir opprettholdt ved at erfaringer ved bruk av fysisk vold har ført til at han slipper krav, og ved erfaring om at vold fører til bortfall av krav, vil det være stor sannsynlighet for at neste gang noen stiller krav til Pål, vil han igjen bruke fysisk vold for å unnslippe krav.

Med henblikk på Pål sin voldelige atferd ved å bruke Isdal (2000) sin teori om at vold er effektivt, kan det kanskje tenkes at Pål bruker fysisk vold for og raskere oppnå egne ønsker, samtidig vil volden vær effektivt hvis læring tilsier at Pål får viljen sin dersom han bruker fysisk vold for å oppnå ønsker. Hvis volden Pål utøver er effektivt for å få oppnå egen vilje og ønsker, er dette også en måte å opprettholde makt og redusere følelsen av avmakt. Når vi mennesker får det som vi ønsker, er det ikke vanskelige å forstå at

personen får følelsen av å ha makt. Vold er også en måte å spare tid på, da det kan ta mye lengre tid å forsøke andre metoder enn vold.

Hvis vi ser for oss at en tjenesteyter har bedt Pål om at han skal kle på seg ytterjakke, fordi de skal ut å hente posten når Pål sitter og hviler i sofaen sin, men Pål ønsker ikke å hente posten akkurat nå. Tjenesteyter fortsetter med å si at Pål må ta på seg ytterjakke, mens Pål fortsatt sitter sofaen sin og får ikke forklart eller formidlet til tjenesteyter at han ikke vil hente posten. Når tjenesteyter for tredje gang ber Pål om å ta på seg ytterjakken, slår Pål tjenesteyteren i hodet, tjenesteyteren trekker seg fort unna og går ut av leiligheten til Pål og kommer ikke tilbake før etter en times tid. For Pål har slaget/fysisk vold ført til at han unnslipper krav, får fortsatt hvile i sofaen og slipper å forsøke andre metoder som kanskje tar lengre tid enn det å slå, han har også fått fri for "mas" i en times tid. På denne måten blir volden svært effektiv. Om Pål skulle begynt å forklare at han ikke ønsket å hente posten, hadde han kanskje måttet bruke lengre tid og kanskje hadde det krevd mye mer av Pål. Vold er dessverre effektivt, men det er også en feig og lettvint måte å oppnå egne behov og ønsker.

Hvis vi ser på casen opp mot teori, kan det tenkes at den fysiske volden Pål utøver mot sine tjenesteytere, kommer av ulike årsaker. Ifølge Isdal (2000) kan vold forstås som intelligent, altså at den som utøver fysisk vold gjør dette for å oppnå egne ønsker, og ved å oppnå egne ønsker utfører Pål fysisk vold ved å planlegge hvordan han skal utføre handlingene, og i hvilke situasjoner volden skal skje. Om Pål har forutsetninger om å ty til fysisk vold hvis noen setter grenser for hva han kan og ikke kan gjøre eller stiller krav om gjennomføring av forskjellige gjøremål, kan volden Pål utøver sees på som intelligent. Om det er et klart mønster i når voldshandlingene oppstår kan det også sees på som intelligent. Om enten volden er hieratisk, effektivt eller intelligent kan det se ut til at det dreier seg om oppnåelse av makt eller redusering av avmakt, i forhold til hva Pål vil og ønsker.

Helgesen (2011) stilte spørsmål til om vold kan være en del av menneskenaturen og at vold er et av våre fysiske instinkt. Pål sin voldsatferd kan også forstås som naturlig, ved at vold er et maktmiddel som opprettholder maktbalansen mellom Pål og tjenesteytere, sett fra Pål sitt perspektiv. Kanskje er volden en del av hans natur, der Pål ikke ser alvorligheten eller brudd på normale sosiale normer ved å utøve fysisk vold.

### **6.1.2 Rammebetingelser**

Årsaksforholdene til at enkelte tjenestemottakere utøver fysisk vold mot sine tjenesteytere kan komme av komplekse årsaker. Med henblikk Pål og hans situasjon, der Pål enkelte ganger kan slå tjenesteytere uten at det har blitt stilt krav eller det har vært noe form for grensesetting, kan det tenkes at Pål faktisk tyr til vold for å få en reaksjon, eller for å se hvordan tjenesteyterne reagerer. Det kan samtidig forstås som at Pål ønsker å oppnå kontakt med tjenesteyter, men har ikke kommunikasjonsevnen til å ta kontakt på en akseptabel måte. Om Pål ønsker kontakt men ikke får formidlet dette gjennom verbalt eller nonverbalt språk, så kan det kanskje tenkes at i det Pål slår tjenesteyteren, har han på mange måter oppnådd kontakt. Ved å slå får han oppmerksomheten rettet mot seg, og tjenesteyter vil på en eller annen form gi han en form for kontakt, om det enten er å kjeft på Pål og fortelle han at dette skal han ikke gjøre eller ved og fysisk ta tak i Pål slik at han ikke skal slå igjen.

Med hensyn til Lillevik og Øien (2014) sin teori om utløsende faktorer til aggresjon og vold kan vi tenke at i arbeid med å finne årsaksforholdene til at Pål utøver fysisk vold, kan det være en fordel å se på fysiske rammebetingelser av Pål sin bolig. Hvis det er dårlig ventilasjon og høy temperatur inne i leiligheten til Pål kan det tenkes at Pål reagerer på disse fysiske faktorene, der Pål sin reaksjonsmåte og formidlingsmåte blir fysisk vold mot tjenesteyter. Kanskje synes Pål det er for varmt inne i leiligheten, eller kanskje har Pål hodepine på grunn av utilstrekkelig ventilasjon.

Når det gjelder Ellingsen, Jacobsen og Nicolaysen (2002) sine teorier kan årsaken til Pål sine voldshandlinger komme av at tjenesteyterne bryter Pål sin intimsone eller toleranse for nærhet. Om Pål ønsker stor avstand mellom seg selv og tjenesteyter, kan det i tilfeller der tjenesteyter kommer tett innpå Pål, være årsaken til at Pål tyr til fysisk vold. Det kan også naturligvis tenkes at Pål ønsker mer nærkontakt, men at tjenesteyterne ikke ønsker å gå så nærme Pål, fordi de av erfaring vet Pål kan slå, sparke, lugge eller lignende.

Påls voldshandlinger kan også være et uttrykk for smerte, sykdom eller endring av rammebetingelser, der det i den siste tiden har vært en delutbytting av personalet. Med påstand fra undersøkelsen til Arbeidstilsynet (2009) kan vold komme av sykdom og lidelser. Det er kjent at Pål har tilleggsg diagnosen epilepsi, og det kan tenkes at epilepsianfall er årsaken til Påls voldelige atferd, eller det kan være manglende utredning

av andre somatiske eller psykiske lidelser, som påfører Pål ubehag og smerte, som kommer til uttrykk ved utagering og fysisk vold.

## **6.2 Forebygging av arbeidsrelatert fysisk vold**

Det er sett nærmere på årsak og hva som opprettholder bruken av fysisk vold, det er også sett i sammenheng mellom Pål sin voldelige atferd og hvordan vi kan forstå denne atferden ved bruk av ulike teorier. Når vi har begynt å forstå hva som er meningen med volden, kan vi kanskje også enklere forebygge arbeidsrelatert fysisk vold, nettopp fordi vi forstår hvorfor volden oppstår.

### **6.2.1 Kartlegging, vurdering av risiko og tiltak**

Arbeidstilsynet har tidligere presentert at det er fire ulike sider som er nøkkelen til forebygging av vold, der de mener man skal kartlegge farene, vurdere risiko, utarbeide planer og iverksette tiltak (Svalund 2009). Hvis vi igjen ser på casen om Pål, kan vi tenke oss at hvis tjenesteyterne rundt Pål hadde begynt å kartlegge Pål, både voldshandlingene han utfører og rammebetingelser, kan det tenkes at kartleggingen hadde vist resultat om hva volden kommer av. Etter at tjenesteyterne har kartlagt Pål, kan de videre vurdere når risikoen for vold er sannsynlig, og i hvilke situasjoner er det tjenesteyterne er mest sårbare. Er det risiko for voldshandlinger hele døgnet, uansett situasjon? Eller er risikoen for vold størst på morgenen? Eller er risikoen for vold høy når det bare er en tjenesteyter tilstede? Det er mange ulike situasjoner som etter vurdering av risiko kan reduseres, ved å utarbeide planer for hvordan man kan forebygge at Pål utfører vold i disse eller denne situasjonen.

Ved å kartlegge kan tjenesteyterne planlegge hvordan de skal gå frem i den bestemte situasjonen. Hvis vi ser for oss at situasjonen er når Pål skal stå opp fra sengen sin, kan tjenesteyterne planlegge at de ikke skal stå rett framfor sengen men heller et lite stykke unna, slik at Pål ikke kommer tett innpå tjenesteyterne. Det kan også planlegges at det alltid er to tjenesteytere tilstede når Pål skal stå opp fra sengen, slik at begge tjenesteyterne står der til Pål har kommet seg opp og gått bort fra sengen, og at ingen av tjenesteyterne begynner med andre arbeidsoppgaver, mens de venter på Pål. Videre kan det planlegges at det er bare den ene tjenesteyteren som kommuniserer verbalt med Pål, slik at de unngår mest mulig støy. Det kan oppleves som støy hvis flere tjenesteytere gir beskjeder samtidig.

Ved å kartlegge kan man altså planlegge hvordan man skal posisjonere seg, vurdere hvor mange tjenesteytere som skal være tilstede, hvordan man skal kommunisere med tjenestemottaker, og man kan planlegge hvordan man skal fremstå, både med kroppsspråk og med tonefall. Det kan tenkes at en tjenesteyter som har hendene på hoftene og har albuen rett ut, kan se streng eller mer truende ut enn en som har hendene hengende rett ned.

Etter planlegging, må det altså iverksettes tiltak. Tiltakene bør skrives ned slik at alle tjenesteyterne utfører samme praksis. Tiltakene er ment for å forebygge fysisk vold, og bør derfor forklares med når det er størst risiko for at dette skjer. Tiltakene kan skrives til enkeltsituasjoner eller de kan skrives generelt, for eksempel vil posisjonering være like aktuelt uansett situasjon. Når tiltakene er ferdig skrevet bør disse brukes som en slags mal for hvordan man skal forebygge og håndtere situasjonene. Det kan tenkes at det er en stor fordel å evaluere tiltakene, for å kunne vurdere om de fungerer etter hensikt, om ikke bør kanskje tiltaket omarbeides, eller det kan hende at man faktisk må gå tilbake til kartleggingen for å se om det er elementer man har glemt.

### **6.2.2 Konfliktåndtering**

Hvis Pål's fysiske voldshandlinger er en reaksjon på konflikter mellom ham og tjenesteyter, kan konfliktåndtering være et alternativ til forebygging av fysisk vold.

Konfliktåndtering er et fagbegrep vi ofte finner i litteratur om ledelse og organisering, men jeg tenker at konflikter skjer ikke bare innen personal eller ledelse, det skjer også mellom tjenestemottaker og tjenesteyter. I situasjoner der tjenesteytere stille krav til Pål, og dette kravet er noe Pål ikke ønsker å gjennomføre, vil dette være en form for konflikt. Måten Pål håndterer konflikter på kan være og fysisk slå, sparke, lugge, bite, klype eller dytte tjenesteyter. Det kan tenkes at etter voldshandlingen Pål utfører, går han ut fra konflikten med en «seier».

Så hvordan kan konfliktåndtering være forebyggende mot fysisk vold på arbeidsplassen? Ved å anerkjenne og respektere at mennesker er forskjellige kan dette virke som forebyggendearbeid. Dette handler om å se tjenestemottakerens perspektiv og det å ivareta brukervedvirkning. Kanskje kan kravene man stiller til Pål utføres på en annen måte, som gjør at Pål er mer villig og komfortabel med å gjennomføre kravene, eller kanskje kan Pål

begynne å benytte seg av bildebruk som kommunikasjon, der han forteller at han ikke vil gjennomføre kravet, og bruker denne metoden istedenfor og fysisk angripe tjenesteyter.

I enkelte tilfeller vil kanskje konflikthåndtering ikke være av hensikt, og spesielt ikke hvis man ikke vet om volden kommer av konflikt eller ikke. Man kan ikke anta at volden kommer av en konflikt, og skal man bruke konflikthåndtering som forebyggende metode, må man kartlegge hvorfor den fysiske volden forekommer. Med anbefalinger fra Arbeidstilsynet om å kartlegge hvorfor atferden forekommer samtidig som at man gjennomgå en risikovurdering av når atferden størst sannsynlig vil forekomme og utforme og iverksette tiltak som skal forebygge arbeidsrelatert vold, kan man finne ut om fysisk vold kommer av konflikt. Hvis kartleggingen viser at Pål utfører fysisk vold mot tjenesteytere i situasjoner der det er konflikt mellom Pål og tjenesteyter, kan konflikthåndtering være et av tiltakene man bør iverksette. Et av tiltakene kan da også være å søke råd hos en mekler, som har god kompetanse innen konflikthåndtering.

### **6.2.3 Kompetanse**

Svalund (2009) viser til kartleggingsundersøkelsen utført av AFI, der det kom det fram at tjenesteytere trodde voldshandlingene hos tjenestemottakerne kom blant annet av manglende kompetanse hos tjenesteyterne, sykdom eller fysiske og/eller psykiske lidelser hos tjenestemottakeren. Kanskje kan voldshandlingene forekomme på bakgrunn av manglende kompetanse hos tjenesteyterne. Det kan tenkes at tjenesteytere med kompetanse om psykisk utviklingshemning og voldsproblematikk stiller sterkere i møte med tjenestemottakere som utøver fysisk vold.

Hvis vi ser for oss at tjenesteyterne som jobber rundt og sammen med Pål har manglende kompetanse, både om vold og om Pål sin diagnose, blir kanskje voldshandlingene Pål utfører håndtert på «feil» måte, eller det kan være håndteringer som faktisk opprettholder den fysiske volden Pål påfører de ansatte. For eksempel kan vi igjen se på læringsteorien, med forsterking av atferd, hvis tjenesteyterne ubevist forsterker Pål sin voldsatferd, vil Pål mest sannsynligvis fortsette å utøve fysisk vold. Det kan tenkes at en tjenesteyter med kompetanse innen læringsteori hadde sett at håndteringen av Pål sin atferd faktisk opprettholdes av hvordan tjenesteyterne håndterer situasjonen.



En ting er hvordan kompetanse kan være med på å påvirke hvordan man skal håndtere fysisk vold på arbeidsplassen, men tjenesteytere med relevant kompetanse kan kanskje også mer om forebyggende tiltak, og har mer teoretisk kunnskap om hvordan forebyggingen av vold bør være.

Ifølge Green mfl (2005) kan også kompetanse bidra til hvordan man skal utforme praktiske løsninger i forebygging av fysisk vold på arbeidsplassen, samtidig kan de med kompetanse veilede tjenesteytere som mangler kompetanse innen området (Holden 2009). I casen står det ingenting om hvordan kompetansen i personalgruppen som jobber med Pål er, men hvis vi skal anta at det er noen tjenesteytere med kompetanse og noen uten relevant kompetanse, kan det tenkes at det vil være forebyggende at kompetansen om forebygging og håndtering deles med alle i personalgruppen. På denne måten kan tjenesteyterne rundt Pål kanskje få tilnærmet samme oppfatning av hvorfor Pål utøver fysisk vold mot andre og om hvordan voldshandlingene kan forebygges. Kanskje kan kunnskapsdeling også føre til tilnærmet lik praksisutførelse, både ved hvordan man kommuniserer med Pål, hvordan man posisjonerer seg i forhold til Pål og den andre tjenesteyteren, og hvordan man på best mulig måte kan forebygge fysisk vold mot tjenesteyterne.

I sammenligning med kompetanse og ikke kompetanse, er det også viktig med erfaringer og kjennskap til tjenestemottaker. Om en av tjenesteyterne rundt Pål har teoretisk kunnskap, kan det også være en tjenesteyter uten utdanning som har god kjennskap til Pål og har erfaringer som kan bidra med forståelse av Pål sin atferd og om hvordan man best mulig kan forebygge den fysiske volden Pål utfører. Det trenger altså ikke nødvendigvis å være den med kompetanse som kommer med løsninger til forebyggende tiltak.

#### **6.2.4 Brukermedvirkning og selvbestemmelse**

I flere teorier er det antydnet eller argumentert for at fysisk vold kan være en reaksjon på avmaktsfølelse, for eksempel Isdal (2000) og Skau (2013). Det kan det tenkes at Pål føler avmakt i enkelte situasjoner, og for å vinne tilbake makten bruker han fysisk vold som metode til å oppnå det han ønsker. For å forebygge arbeidsrelatert fysisk vold vil det kanskje være en fordel å øke brukermedvirkning og selvbestemmelse i hverdagen til tjenestemottakere. Om tjenesteyterne rundt Pål fokuserer mer på brukermedvirkning og selvbestemmelse, der Pål i større grad får delta i utformingen av hans hverdag, vil man

redusere Pål's følelse av avmakt, i forhold til om han ikke hadde hatt innflytelse i egen hverdag.

Selv om man øker brukervedvirkning og selvbestemmelse, er det ikke sikkert man reduserer arbeidsrelatert fysisk vold, dette er avgjørende om hva som er årsaksforholdene til fysisk vold. Hvis fysisk vold kommer av avmaktsfølelse vil kanskje økt brukervedvirkning og selvbestemmelse fungere som forebyggende tiltak, men hvis årsaksforholdene til fysisk vold kommer av rammebetingelser som for eksempel dårlig ventilasjon, vil brukervedvirkning og selvbestemmelse ha liten effekt.

Selv om brukervedvirkning og selvbestemmelse kan være sentralt i forebygging av arbeidsrelatert fysisk vold, må vi ikke glemme at volden ikke skal skyves over på tjenesteyteren, og at det er den som utfører volden som er ansvarlig for skadene som oppstår. For eksempel kan ikke tjenesteyteren rundt Pål ta på seg skylden for at Pål fysisk angriper tjenesteytere, fordi de ikke har fokusert eller tilrettelagt for økt brukervedvirkning.

For å øke brukervedvirkning og selvbestemmelse i Pål sin hverdag, kan tjenesteyterne tilrettelegge for valg av ulike aktiviteter og gjøremål, ved å sette opp forslag på dagtavlen Pål bruker. Tjenesteyterne kan også lage bilder av ulike matretter som gjør at Pål selv kan velge hva han vil ha til middag, eller bilder av ulike turmål, der Pål bestemmer hvor de skal gå på tur. Man kan også la Pål få gå og hente klærne sine selv, slik at han får bestemme hvilke klær han skal ha på seg, istedenfor at tjenesteyterne legger frem klær til han. Det finnes altså enkle metoder for å tilrettelegge økt brukervedvirkning og selvbestemmelse.

## **7.0 Avslutning**

Oppgaven har handlet om forebygging og årsaksforhold til at enkelte mennesker med psykisk utviklingshemning utfører fysisk vold mot tjenesteytere. Oppgaven har tatt utgangspunkt i ulike teorier om fysisk vold, forebygging og årsaksforhold.

### **7.1 Konklusjon**

Årsaksforhold til at enkelte mennesker med psykisk utviklingshemning utøver fysisk vold mot tjenesteytere, kan se ut til å handle mye om makt og avmakt. I flere teorier er det nevnt at vold kan være en løsning for å oppnå egen vilje eller oppnåelse av egne ønsker. For å kunne forebygge fysisk vold tror jeg vi må fokusere mer på å redusere følelsen av avmakt hos tjenestemottakere, og øke fokus på brukermedvirkning og brukerperspektiv, samt selvbestemmelse. Kanskje vil dette føre til forebygging og redusere voldshandlinger. Alt skal selvfølgelig ikke skje på tjenestemottakers premiss, men så lang som mulig vil det kanskje være forebyggende å la tjenestemottaker bestemme hvordan han/hennes hverdag skal være.

Videre kan det konkluderes med at skal man forebygge fysisk vold på arbeidsplassen bør man også ha ansatte med kompetanse og kunnskap om ulike forebyggingsmetoder, samtidig som at man har ansatte med god relasjon og kjentskap til tjenestemottaker. Jeg mener det vil kunne skape en god balanse hvis man har teoretisk kunnskap samt erfaringsbasert kompetanse, nettopp fordi man da kan kanskje enklere kan finne forebyggende metoder som individuelt egner seg for tjenestemottaker.

Via en diskusjon om hvordan vi kan forebygge fysisk vold på arbeidsplassen, og om hva som er årsaksforholdene til at enkelte mennesker med psykisk utviklingshemning utøver fysisk vold mot tjenesteytere, har jeg funnet ut at årsaksforhold og forebygging henger nøye sammen. Med andre ord, skal man kunne forebygge noe, må man også vite årsaken til det man skal forebygge. Når vi skjønner årsaken til atferden eller til at en situasjon oppstår, vil vi således kunne ligge i forkant og avverge den negative utviklingen.

For å illustrere dette har jeg oppsummert ulike forebyggingsmetoder og årsaksforhold i tabell 1.

Tabell 1. Årsaksforhold og forebygging sett i sammenheng

| <u>Årsaksforhold</u>  | <u>Forebygging</u>  |
|---|---|
| <u>Manglende kompetanse blant ansatte</u>   | <u>Økt/øke kompetansen blant ansatte. Bygge fagteam med relevant kompetanse</u>   |
| <u>Fysisk miljø rundt tjenestemottaker. for eksempel utilstrekkelig ventilasjon, høy temperatur inne i leiligheten, eller/og lite dagslys</u> | <u>Tilrettelegging av fysisk miljø</u>  |
| <u>Konflikter mellom tjenestemottaker og tjenesteyter</u>   | <u>Konflikthåndtering</u>   |
| <u>Frustrasjon, misforståelser, opprør og protester</u>   | <u>Øke forståelse over tjenestemottakers situasjon, og fokus på hensikten og forståelse av vold.</u>                        |
| <u>Avmakt</u>   | <u>Kartlegging, vurdere risiko, og iverksette tiltak.</u><br><br><u>Iverksette tiltak som reduserer følelsen av avmakt.</u> |

Tabellen beskriver noen av årsaksforholdene og noe fra forebyggingsmetodene. For eksempel om årsaken til fysisk vold er dårlig ventilasjon, kan forebygging være å regulere ventilasjonen slik at det blir bedre ventilasjon inne i oppholdsrommene til tjenestemottaker. Et annet eksempel er økt fokus på brukermedvirkning dersom årsaken til fysisk vold kommer av avmaktsfølelse hos tjenestemottaker.

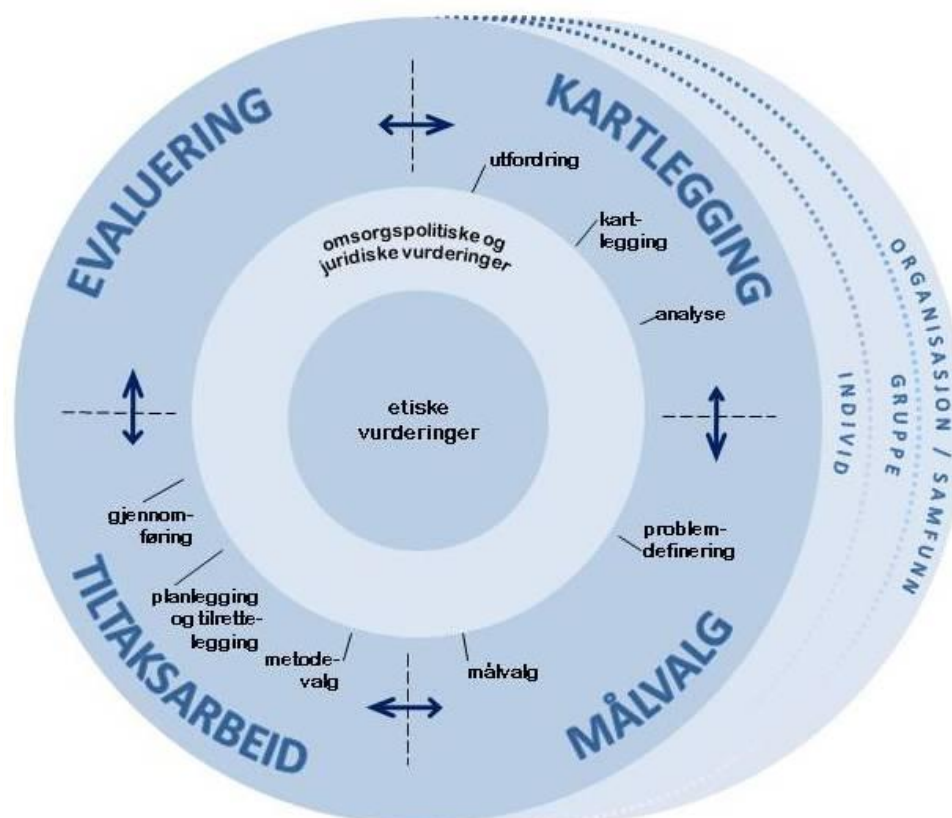
Med denne tabellen vil jeg argumentere for at vi bør sette oss inn i årsaksforhold og medvirkende faktorer til at enkelte tjenestemottakere med psykisk utviklingshemning utøver fysisk vold mot tjenesteytere, og at vi med bakgrunn av forståelsen av årsaken til fysisk vold, kan velge en forebyggingsmetode som er egnet.

Som svar på problemstillingene for oppgaven, mener jeg at ut ifra diskusjon i oppgaven vil jeg konkludere med at man må se flere teorier og forskninger sammen, for å kunne finne årsak og forebygge arbeidsrelatert fysisk vold. Det jeg altså mener er at en teori trenger nødvendigvis ikke å stemme overens med alle individer og situasjoner, og at man derfor må se på flere teorier, for å finne det som passer best med tjenestemottaker og hans/hennes situasjon.

## **7.2 Refleksjoner**

Gjennom innhenting av teori har jeg kommet over ulike fagbegrep som omhandler vold, deriblant utagering, uønsket atferd, problematferd, utfordrende atferd, aggresjon og vold. Spesielt i litteratur der det omhandler personer med psykisk utviklingshemning blir vold omtalt som utagering/utfordrende atferd/problematferd eller uønsket atferd. Jeg har egentlig reflektert litt på hvorfor vi ikke kaller det for vold, spesielt hvis det er snakk om slag, spark, lugging, klyping, biting eller dytting. Bruker vi andre begrep enn vold for å bagatellisere atferden eller fordi vi ikke vet om personen med psykisk utviklingshemning forstår hva det er han/hun driver med? I fagbegrep som utfordrende atferd vet jeg at det ligger mer en bare vold, slik som for eksempel selvskading, og det kan kanskje tenkes at fagbegrepet utfordrende atferd brukes fordi det dekker ulike atferder.

I henhold til min bachelorgrad i vernepleie, mener jeg vernepleiekompetanse har mye å bidra med innen dette temaet. Vernepleiere har blant annet kunnskap om forskjellige diagnoser, individuell tilrettelegging og utviklingsarbeid. Noe jeg mener er svært sentralt for vernepleieren å bidra med i forebygging av fysisk vold, er bruk av arbeidsverktøyet vernepleierens arbeidsmodell, der man har kartlegging, målvalg, tiltak og evaluering, samt at alle fasene skal bestå av juridiske og etiske vurderinger.



(Vernepleierens arbeidsmodell er hentet fra Høgskolen i Molde (2015), Emneplan 3. studieår).

Med vernepleierens arbeidsmodell vil man kunne kartlegge og analysere årsaksforhold, og videre definere problemstillinger som er aktuelle for den enkelte tjenestemottaker, med målvalg kan man sette individuelle mål som kan virke forebyggende mot utøving av fysisk vold. For eksempel kan et hovedmål være at tjenestemottaker skal lære seg og verbalt eller nonverbalt formidle at han/hun ikke ønsker å gjennomføre tjenesteyters krav, istedenfor å bruke fysisk vold som unngåelse av krav. I tiltaksarbeid kan vernepleieren utarbeide tiltak som bygger på målvalgene. Til slutt skal man kunne utarbeide en evalueringsplan og det skal evalueres om målvalgene og tiltakene har fungert etter hensikt. I arbeid med vernepleierens arbeidsmodell skal man ha en spiraltankegang, der man skal kunne gå tilbake til tidligere arbeid og vurdere om noe bør eller skal endres.

Jeg tenker også at vernepleieren sin kompetanse er svært sentralt i oppgavens problematikk og tema, spesielt med tanke på at vernepleiere ofte er de profesjonene som jobber med personer med psykisk utviklingshemning, og elles generelt i helse- og omsorgsarbeid. Selv om det kanskje ikke er mye om arbeidsrelatert fysisk vold inne i

vernepleiepensumet, er det ofte pensum som omhandler utfordrende atferd og saksbehandling i forhold til tvang og makt, der problemstillingene ofte handler om tjenestemottakere som utøver fysisk vold.

Til slutt vil jeg konkludere med at arbeidsrelatert fysisk vold er for flere arbeidstakere innen helse- og sosialtjenester en del av arbeidshverdagen. Forebygging av og årsaksforhold til fysisk vold er derfor viktige elementer i arbeid med personer som utfører fysisk vold. Kunnskap og erfaringer vil være alfaomega for å kunne redusere eller minske skader ved voldshandlinger. Som fremtidig vernepleier vil jeg jobbe med og dele min kunnskap sammen med andre tjenesteytere og jobbe for å skape en best mulig arbeidshverdag både for tjenestemottakere og for tjenesteytere.

## 8.0 Litteraturliste

Arbeids- og sosialdepartementet (2005). LOV-2005-06-17-62. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet

Dalland, Olav (2000). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. 3. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Direktoratet for Arbeidstilsynet (2016). Arbeidstilsynet kompass Tema nr. 1 2016. *Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv, - En oversikt basert på hendelser meldt til arbeidstilsynet*. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsyn

Direktorater for Arbeidstilsynet (2009). Arbeidstilsynets publikasjoner best.nr. 597. *Vold og trusler på arbeidsplassen. Forebygging, håndtering og oppfølging*. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsyn

Dragsten, Frode (2011). Masteroppgave i Funksjonshemning og Samfunn: *Arbeid med vold og trusler. Om faktorer som kan påvirke hyppigheten av vold og trusler mot personalet som arbeider med utviklingshemmede*. Trondheim: NTNU

Eknes, Jarle og Jon A. Løkke (red) (2009). *Utviklingshemning og habilitering, innspill til habiliteringsprosessen*. Oslo: Universitetsforlaget

Ellingsen, Karl Elling, Karl Jacobsen og Kari Nicolaysen (red) (2002). *Sett og forstått. Alternativer til tvang og makt i møte med utviklingshemmede*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Helgesen, Leif A. (2011). *Menneskets dimensjoner. Lærebok i psykologi*. 2. utgave. Kristiansand: Høyskoleforlaget Norwegian Academic Press

Helse- og omsorgsdepartementet (2011). Helse- og omsorgstjenesteloven, kapittel 9- *rettsikkerhet ved bruk av tvang og makt ovenfor enkelte personer med psykisk utviklingshemning*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet



- Holden, Børge (2009). *Utfordrende atferd og utviklingshemning. Atferdsanalytisk forståelse og behandling*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Horne, Hans og Bjarne Øyen (2005). *Målrettet miljøarbeid, anvendt atferdsanalyse. Del 1. Læringsteori og dagliglivets pedagogikk*. 2. utgave. Lillestrøm: G.R.D Forlag
- Horne, Hans og Bjarne Øyen (2008). *Målrettet miljøarbeid, anvendt atferdsanalyse. Del 3. Språk-Dagliglivets ferdigheter-Problematerferd*. 2. utgave. Lillestrøm: G.R.D Forlag
- Høgskolen i Molde (2015). Emneplan i vernepleie 3.studieår. Molde: Høgskolen i Molde
- Isdal, Per (2000). *Meningen med volden*. Oslo: Kommuneforlaget
- Lillevik, Ole Greger og Lisa Øien (2014). *Miljøterapeutisk arbeid i møte med vold og aggresjon*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Linde, Sølvi og Inger Nordlund (2013). *Innføring i profesjonelt miljøarbeid. Systematikk, kvalitet og dokumentasjon*. 2. utgave. Oslo: Universitetsforlag
- Mcdonnell, Andrew A. (2010). *Managing aggressive behaviour in care settings. Understanding and applying low arousal approaches*. Chichester: John Wiley & Sons Limited. Oversatt av Ane Sjøbu (2013). *Håndtering av aggressiv atferd med laveffektiv tilnærming*. Oslo: Universitetsforlag
- Sakssæther, Emilie Christin Hellberg (2014). *Når jobben gjør deg syk*. NRK
- Skau, Greta M. (2013). *Mellom makt og hjelp, - om det flertydige forholdet mellom klient og helper*. 4. utgave. Oslo: Universitetsforlag
- Svalund, Jørgen (2009). *Vold og trusler om vold i offentlig sektor*. [FAFO-rapport 2009: 30](#). Lest: 14.04.2016 [http://www.fafo.no/media/com\\_netsukii/20120.pdf](http://www.fafo.no/media/com_netsukii/20120.pdf)

Vatne, Solfrid (2012). *Korrigere og anerkjenne. Relasjonens betydning i miljøterapi*. Oslo: Gyldendal akademisk

Vedeler, Mathias og Kjetil Østli (2013). Adressa: *Norge på europatoppen i vold på arbeidsplassen*. Trondheim: Adressa

Lest: 12.04.2016 <http://www.adressa.no/jobb/article8395007.ece>

World Health Organization (2016). ICD-10. *Den internasjonale statiske klassifikasjonen av sykdommer og beslektede helseproblemer*. 10. revisjon.

Lest: 04.05.2016: <https://finnkode.ehelse.no/#icd10/0/0/0/2596295>